

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Karyawan pada PT.Eco Smart Garment Indonesia (ESGI) Sambu,
Boyolali)**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonom dan Bisnis

Oleh

Ahmad Khoirudin
B 100 130 304

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMDIYAH SURAKARTA
2017**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Karyawan pada PT.Eco Smart Garment Indonesia (ESGI) Sambu,
Boyolali)**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

Ahmad Khoirudin
B 100 130 304

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'A' followed by a vertical line and a small flourish.

Nur Achmad, SE. MSi.

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Karyawan pada PT.Eco Smart Garment Indonesia (ESGI) Sambi,
Boyolali)**

oleh:

Ahmad Khoirudin
B 100 130 304

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 05 Agustus 2017
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Nur Achmad, SE. MSi.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Drs. Sujadi, MM
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Dra. Wuryaningsih DL, MM
(Anggota II Dewan Penguji)

Dekan,

(Dr. Samsudin, MM)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 05 Agustus 2017

Penulis



Ahmad Khoirudin
B 100 130 304

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Karyawan pada PT.Eco Smart Garment Indonesia (ESGI) Sambu,
Boyolali)**

ABSTRAK

Penelitian ini meneliti tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi di PT. ESGI Boyolali. Tujuan penelitian ini untuk menguji dan mengetahui (1) pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (2) pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (3) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (4) pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Sampel penelitian ini adalah 100 karyawan melalui kuesioner dengan teknik pengambilan sampel *random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda, uji F, R square dan uji t. Hasil analisis uji t menunjukkan adanya pengaruh secara parsial antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan uji F menunjukkan adanya pengaruh secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study examines the style of leadership, work environment and compensation in PT. ESGI Boyolali. The purpose of this study is to examine and know (1) the influence of Leadership Style on Employee Performance (2) the influence of Work Environment on Employee Performance (3) The Influence of Compensation on Employee Performance (4) The influence of Leadership Style, Work Environment and Compensation simultaneously on Employee Performance. The sample of this research is 100 employees through questionnaire with random sampling technique. Data analysis techniques used are multiple regression analysis, F test, R square and t test. The result of t test analysis shows the partial influence between Leadership Style on Employee Performance, Work Environment on Employee Performance and Compensation to Employee Performance. While F test shows the influence of simultaneously variable of Leadership Style, Work Environment, and Compensation to Employee Performance.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Compensation, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan dalam sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah keterlibatan seluruh

karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut. Dalam jurnal Sandy Fahrizal A menyatakan karyawan menurut Hasibuan (2008) adalah setiap orang yang bekerja menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian Sumber Daya Manusia menjadi asset vital perusahaan perannya dalam implementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subyek pelaksanaan strategi perusahaan. Sumber Daya Manusia adalah orang-orang yang berada didalam perusahaan yang mempunyai tanggung jawab untuk bekerja dan dapat memanfaatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara maksimal dengan harapan dapat mencapai kinerja yang optimal baik secara individu maupun kelompok, sehingga tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat diwujudkan. Peranan Sumber Daya Manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam variabel beberapa diantaranya adalah variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi. Didalam jurnalnya Sandy Fahrizal A menyatakan bahwa kepemimpinan menurut Robbins (2008) adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian. Peranan pimpinan sangatlah besar bagi keberhasilan sebuah perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tercapainya tujuan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat memberikan ide dan gagasan baru yang inovatif yang berguna untuk pengembangan dan kemajuan perusahaan serta dapat mempengaruhi para karyawan agar melakukan kegiatannya dengan penuh semangat sekalipun hal yang dikerjakannya adalah sesuatu yang tidak disenanginya. Kepemimpinan yang tidak efektif dan kurang memperhatikan karyawannya dapat menyebabkan perasaan tidak senang karyawan terhadap pemimpin, yang diwujudkan dalam bentuk sikap malas malasan dalam bekerja dan kurang bersemangat dalam menanggapi setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan. Hal itu dapat menyebabkan kinerja perusahaan akan menurun atau tidak sesuai apa tujuan perusahaan.

Faktor lingkungan kerja diduga turut pula menjadi salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja. Saat bekerja karyawan mendapat pengaruh dari lingkungannya. Jika lingkungan karyawan tidak mendukung akan mengakibatkan karyawan merasa tidak nyaman karena selama melakukan pekerjaan, karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerjanya dan bisa mengakibatkan karyawan mencari alternatif pekerjaan lain. Dalam jurnal Sandy Fahrizal A menyatakan bahwa menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sedangkan lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja. Baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Kondisi lingkungan dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal atau maksimal, nyaman serta bebas dari gangguan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik. Lingkungan yang baik akan membuat karyawan nyaman bekerja. Sehingga karyawan dapat merasakan kenyamanan dan akan bekerja secara optimal.

Selain kedua variabel tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu memberikan kompensasi baik berupa finansial maupun non finansial dan harus sesuai apa yang dikerjakan atau pengorbanan yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Karena jika tidak sesuai karyawan akan merasa malas dan tidak bekerja dengan penuh semangat. Kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya perusahaan dalam meningkatkan dan mensejahterakan karyawannya.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, penulis, tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.ECO SMART GARMENT INDONESIA (ESGI) SAMBI BOYOLALI.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan data primer sebagai alat pengumpulan datanya. Data primer disini diperoleh dari penyebaran kuesioner/angket langsung kepada karyawan PT. Eco Smart Garment Indonesia (ESGI) Sambi Boyolali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Eco Smart Garment Indonesia (ESGI) Sambi Boyolali. Sampel dalam penelitian ini adalah 10 kali dari variable yang diteliti yaitu 100 responden. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *probability sampling dan untuk pengambilan sampelnya menggunakan random sampling*. Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Asumsi Klasik, Analisa Regresi Berganda dengan pengujian Hipotesis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Colinearity Statistics</i>		Simpulan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,925	1,081	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X2)	0,909	1,100	Bebas Multikolinieritas
Kompensasi(X3)	0,907	1,103	Bebas Multikolinieritas

Sumber: hasil olahan data.

Dari tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa hasil *VIF* dari masing-masing variabel berada di bawah nilai 10 dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yang digunakan bebas dari masalah multikolinieritas.

Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Probabilitas	Simpulan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,973	Bebas Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,752	Bebas Heteroskedastisitas
Kompensasi (X3)	0,443	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: hasil olahan data.

Dari tabel 2 diketahui bahwa seluruh probabilitas (nilai Sig.) yang ada dari masing-masing variabel yang terdiri dari gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi menghasilkan angka yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Probabilitas	Simpulan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,406	Normal

Sumber: hasil olahan data.

Menurut hasil pengujian normalitas terhadap nilai residual dengan metode Kolmogorov *Smirnov* diperoleh nilai 0,406 yang menunjukkan bahwa angka probabilitas ini lebih besar daripada 0,05. Hal ini berarti data residual hasil perhitungan penelitian ini menunjukkan persebaran data yang berdistribusi normal. Dengan demikian data dalam penelitian ini telah sesuai dengan syarat analisis regresi.

3.2 Uji Hipotesi

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	<i>Unstandardized Coefficients</i>
	B
Konstanta	6,613
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,209
Lingkungan Kerja (X2)	0,171
Kompensasi (X3)	0,269

Sumber: hasil olahan data SPSS 16.0 for Windows, 2017

Melihat dari tabel 4 tersebut, didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,613 + 0,209X_1 + 0,171X_2 + 0,269X_3 + e$$

Menurut persamaan regresi tersebut, adapun interpretasi yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut:

Koefisien konstanta = sebesar 6,613; artinya jika Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi dianggap konstan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 6,613.

b_1 = sebesar 0,209. Artinya jika terdapat penambahan 1 nilai Gaya Kepemimpinan (X_1) dan variabel independen lain nilainya dianggap tetap (konstan), maka Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,209.

b_2 = sebesar 0,171. Artinya jika terdapat penambahan 1 pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) dan variabel independen lain nilainya dianggap tetap (konstan), maka Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,171.

b_3 = sebesar 0,269. Artinya jika terdapat penambahan 1 nilai Kompensasi (X_3) dan variabel independen lain nilainya dianggap tetap (konstan), maka Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,269.

3.2.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar $16,704 > F_{tabel} (2,70)$ dengan probabilitas sebesar 0,000 ($p_{value} < 0,05$). Hal ini Berarti bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima yang artinya ada pengaruh secara bersama - sama dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja PT. ECO SMART GARMENT INDONESIA (ESGI) SAMBI BOYOLALI.

3.2.2 Uji t

Tabel 5. Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Simpulan
Gaya Kepemimpinan (X1)	2,271	1,985	Signifikan
Lingkungan Kerja (X2)	2,411	1,985	Signifikan
Kompensasi (X3)	4,681	1,985	Signifikan

Sumber: hasil olahan data SPSS 16.0 *for Windows*, 2017

Berdasarkan tabel 5. dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,271 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,985 dengan nilai signifikansi $0,025 < 0,05$, artinya terdapat pengaruh antar Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja PT.ECO SMART GARMENT INDONESIA (ESGI) SAMBI BOYOLALI.

Hasil analisis uji t untuk variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,411 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,985 dengan nilai signifikansi $0,018 < 0,05$, artinya ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. ECO SMART GARMENT INDONESIA (ESGI) SAMBI BOYOLALI.

Hasil analisis uji t untuk variabel Kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,681 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,985 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. ECO SMART GARMENT INDONESIA (ESGI) SAMBI BOYOLALI.

3.2.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

nilai R^2 atau nilai Koefisien Determinasi dari 3 variabel independen adalah sebesar 0,343. Hal tersebut berarti bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) memiliki pengaruh sebesar 34,3% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 65,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4. PENUTUP

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan analisis uji t , dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT. ECO SMART GARMENT INDONESIA (ESGI) SAMBI BOYOLALI.

Kemudian untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_2 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT. ECO SMART GARMENT INDONESIA (ESGI) SAMBI BOYOLALI.

Untuk variabel Kompensasi (X_3) memiliki nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_2 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT. ECO SMART GARMENT INDONESIA (ESGI) SAMBI BOYOLALI.

Berdasarkan dari uji F yang telah dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 ($pvalue < 0,05$). Hal ini berarti terdapat pengaruh secara simultan antara Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Dengan nilai R^2 sebesar 0,343 berarti ketiga variabel X memiliki pengaruh sebesar 34,3%. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Berdasarkan pembahasan serta beberapa kesimpulan dalam penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran antara lain: Dalam penelitian ini selanjutnya diharapkan peneliti memberikan inovasi lain seperti menambahkan variabel yang lebih kompleks dan dapat memperluas ruang lingkup penelitian serta memperbanyak responden dan juga jangka waktu yang lebih banyak serta dari berbagai perusahaan sehingga hasil bisa lebih rinci dari penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Dale, Robert D. 1992. *Pelayan sebagai pemimpin*. gandum mas, malang.
- Ghozali, Imam. 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, H. Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personal*. Ghaila Indonesia: Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen. Alih Bahasa : Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera*. Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Erlangga. Jakarta
- Robbins,Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sandy Fakhri A 2015, *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*, Pt. Jamu Jago Kota Semarang.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sugiyono. 2011. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.